



Poltekita: Jurnal Pengabdian Masyarakat

Volume 4 | Nomor 2 | April – Juni 2023
e-ISSN: 2722-5798 & p-ISSN: 2722-5801
DOI: 10.33860/pjpm.v4i2.1784

Website: <http://jurnal.poltekkespalu.ac.id/index.php/PJPM/>

Sharing Session Strategi Menjaga Produktivitas Selama Pandemi Bersama Yayasan Mulia Kreatif Berdaya

Ahmad Azmy 

Prodi Magister Manajemen, Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia

Email korespondensi: ahmah.azmy@paramadina.ac.id



Article history:

Received: 05-01-2023

Accepted: 10-05-2023

Published: 11-05-2023

Kata kunci:

produktivitas;
passion;
manajemen
waktu.

Keywords:

productivity;
passion;
time management.

ABSTRAK

Produktivitas menjadi sebuah isu utama dalam proses bisnis maupun pekerjaan. Masalah yang dihadapi oleh semua orang adalah pola kerja dan kebiasaan baru selama pandemi. Pola kerja baru bisa mengganggu produktivitas jika tidak dapat diantisipasi secara efektif. Maka untuk melakukan diskusi ilmiah dan berbagi pengetahuan, maka dilaksanakan sebuah webinar untuk membahas strategi produktivitas selama pandemi. Civitas akademika dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina berinisiatif untuk melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat. Webinar ini dilaksanakan dalam bentuk sharing session yang dihadiri oleh pelaku bisnis, guru, mahasiswa, dan masyarakat umum. Tema yang diambil adalah memberikan konsep untuk peningkatan produktivitas selama pandemik. Pelatihan dilaksanakan secara virtual menggunakan platform Zoom Meeting. Jumlah peserta sebanyak 43 orang. Pada akhir webinar diberikan kuesioner online untuk mengevaluasi pelaksanaan webinar. Hasil menunjukkan bahwa pelaksanaan webinar dinilai baik oleh peserta. Komponen evaluasi meliputi pelayanan panitia, isi materi, penyampaian narasumber, dan kepuasan peserta. Peserta webinar menginginkan adanya lanjutan dari webinar tersebut untuk ditingkatkan pada tema yang berbeda.

ABSTRACT

Productivity is a major issue in business processes and work. The problem that everyone faces is new work patterns and habits during the pandemic. New work patterns can disrupt productivity if they cannot be anticipated effectively. So to conduct scientific discussions and share knowledge, a webinar was held to discuss productivity strategies during the pandemic. The academic community from the Faculty of Economics and Business, Paramadina University took the initiative to carry out community service activities. This webinar was held in the form of a sharing session attended by business people, teachers, students, and the general public. The theme taken is to provide a concept for increasing productivity during a pandemic. The training is carried out virtually using the Zoom Meeting platform. The number of participants was 43 people. At the end of the webinar, an online questionnaire was given to evaluate the implementation of the webinar. The results showed that the implementation of the webinar was considered good by the participants. The evaluation component includes committee services, content of materials, delivery of resource persons, and participant satisfaction. Webinar participants want a continuation of the webinar to be improved on a different theme.



©2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pandemi Covid 19 menjadi bencana utama yang terjadi di berbagai negara pada dua tahun terakhir. Penyebaran pertama kali ditemukan di Wuhan, Cina pada Desember 2019 yang sampai saat masih menjadi perhatian di Indonesia. Korban terinfeksi ini sudah mencapai jutaan orang dimana tuntutan pembatasan kerumunan dan jaga jarak menjadi sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh semua masyarakat. Protokol kesehatan menjadi prioritas utama dalam mengantisipasi penyebaran wabah pandemi Covid-19. Pemerintah mengambil kebijakan dengan memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sampai dengan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Pola kebiasaan baru dengan mencuci tangan, memakai masker, dan isolasi mandiri jika terinfeksi virus Covid-19. Semua kegiatan ini membuat produktivitas manusia menjadi menurun dengan adaptasi pola kebiasaan baru.

Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah (Buganová et al., 2021; Djaja & Arief, 2015). Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Karakteristik perbedaan kegiatan menjadi perhatian utama dalam produktivitas (Choi & Ha, 2018; de Sivatte et al., 2015). Konstruksi budaya kerja menjadi atribut utama dalam mendefinisikan perbedaan budaya kerja antara pria dan Wanita. Faktor biologis, proses belajar, atau kombinasi menjadi pembeda dalam proses produktivitas. Komponen gender diartikan sebagai penekanan konsep analisis untuk menjelaskan sesuatu perbedaan jenis kelamin yang mempengaruhi produktivitas manusia. Pada umumnya, tingkat produktivitas pria lebih tinggi dibandingkan dengan Wanita. Kekurangan fisik dan cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti proses persalinan menjadi tantangan tersendiri bagi gender wanita. Produktivitas bisa dibedakan pula pada hal passion atau hobi yang tersalurkan dengan berbagai macam kegiatan. Pola produktivitas juga bisa mengukur tingkat kreativitas dan inovasi pada manusia sesuai bidang keahlian atau pekerjaannya.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan (Pawirosumarto & Iriani, 2018; Prasetyo et al., 2021). Dimana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap produktivitas kerja. Kedisiplinan berawal dari diri kita sendiri yang secara naluri muncul ketika melakukan hal berkaitan dengan sikap siap dan mampu meminimalisir suatu masalah. Hilangnya sikap disiplin akan menurunkan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas di perusahaan. Bila disiplin kerja tidak ditegakkan maka tujuan yang hendak dicapai akan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam produktivitas karyawan.

Keterbatasan yang ada pada pandemik akan memberikan perubahan dalam kultur bekerja (Cui et al., 2021). Ini membutuhkan proses adaptasi baru dan penyesuaian sesuai regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah. Interaksi konvensional tidak lagi bisa dilakukan secara penuh termasuk pola kerja secara tim dan individu. Bekerja harus

dari rumah dimana tantangan baru yang akan dihadapi oleh karyawan (Raghavan et al., 2021; Tønnessen et al., 2021). Keseimbangan waktu antara bekerja dan keluarga. Proses pendidikan pada semua level juga mengalami perubahan. Mulai dari TK, SD, SMP, SMA/SMK/MA, dan Perguruan Tinggi harus berubah dari proses konvensional menuju digitalisasi (Pluzhnikova, 2021). Proses pendidikan berbasis virtual dan menjadi tantangan tersendiri bagi guru dan dosen. Pola bisnis juga berdampak selama pandemi Covid-19. Pola berjualan konvensional berubah menjadi digital. Ini berdampak pada produktivitas pada segala aktivitas kegiatan manusia. Oleh karena itu, ini menjadi dampak signifikan pada pencapaian target dan kinerja secara komprehensif.

Tantangan selama pandemi adalah menjaga produktivitas dengan keterbatasan baik dalam situasi maupun kondisi (Rahman & Zahir Uddin Arif, 2021). Pengelolaan waktu pada saat bekerja dari rumah sambil antara keluarga dan tuntutan pekerjaan. Stress kerja menjadi salah satu penyebab menurunnya produktivitas (Lelo et al., 2019; Olynick & Li, 2020). Kegagalan adaptasi pola kerja baru menjadi ketercapaian kinerja menjadi menurun. Pola kerja baru yang tidak diadaptasi dan kebiasaan menjadi produktivitas berubah sebelum datangnya pandemik Covid 19. Ini dibutuhkan strategi khusus untuk mengelola produktivitas selama pandemik Covid-19. Keseimbangan pekerjaan menjadi sebuah tantangan dalam menjaga produktivitas. Generasi milenial membutuhkan perspektif baru dalam menjaga produktivitas selama pandemi Covid-19.

Produktivitas pada saat pandemi bisa menjaga kesehatan berpikir secara fisik dan rohani. Optimalisasi yang dimiliki oleh manusia selama pandemi bisa dilakukan sesuai dengan hobi dan peminatan. Akan tetapi banyak masyarakat yang belum mengetahui strategi produktif selama pandemik Covid-19. Pola kesehatan berpikir harus tetap dijaga dengan keterbatasan sehingga mampu menciptakan manajemen waktu kualitas tinggi. Keterbatasan selama pandemik bukan menjadi hambatan sehingga menjadi topik menarik dalam berbagi pengalaman dengan masyarakat melalui webinar.

Webinar ini hadir untuk memberikan pengetahuan dan perspektif tentang produktivitas selama pandemik. Kerjasama dengan Yayasan Mulia Kreatif Berdaya menyelenggarakan sebuah sharing session dengan judul "Strategi Menjaga Produktivitas Selama Pandemi Covid-19". Panitia penyelenggara dan pelaksanaan diatur oleh Yayasan Mulia Kreatif Berdaya dengan Pengurus Karang Taruna mengundang baik dari kalangan pelaku bisnis, guru, siswa, dan masyarakat umum untuk hadir dalam sharing session ini. Webinar ini bertujuan untuk menjelaskan baik secara konseptual dan praktis pengelolaan produktivitas berdasarkan pekerjaan dan aktivitas masyarakat. Ini merupakan sebuah urgensi penting dalam memberikan pengetahuan baru dalam pengelolaan waktu dan pemetaan pekerjaan sesuai tuntutan pekerjaan. Webinar ini memberikan aspek kebermanfaatan yang tinggi bagi semua peserta webinar.

Produktivitas merupakan komponen utama dalam meningkatkan skala bisnis dan keberhasilan sebuah capaian organisasi (Banerjee, 2015; Pandey & Gupta, 2020). Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industry dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh (Hinojo Lucena et al., 2020; Rico & Cabrer-Borrás, 2020). Indikator menilai sebuah prestasi kerja dapat dilihat dari kontribusi dan produktivitas (Koopmans et al., 2014; Pfister et al., 2017). Ini merupakan sebuah kerangka kerja yang menghubungkan antara modal, tanah, energi, dan sumber daya lainnya untuk menghasilkan sebuah output tertentu. Sebuah produktivitas tinggi membutuhkan mentalitas dan pandangan masa depan yang lebih baik dibandingkan sebelumnya. Berbagai macam definisi menunjukkan bahwa

produktivitas menunjukkan sebuah potensi, persepsi, inovasi, dan kreativitas seorang manusia yang selalu memberikan yang terbaik bagi kebermanfaatannya diri dan lingkungannya (Aithal & Kumar P. M., 2016; Onkelinx et al., 2016).

Manajemen waktu merupakan sebuah kemampuan penting dalam menjalankan sebuah bisnis (Dierdorff, 2020). Pengelolaan waktu yang baik membutuhkan sebuah tindakan dan proses perencanaan atas implementasi kesadaran pada sejumlah waktu untuk berbagai kegiatan tertentu. Hal ini akan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Pembagian waktu yang efektif membutuhkan skill, alat, dan teknik yang digunakan dalam penyelesaian sebuah tugas atau pekerjaan dengan deadline sesuai ketetapan organisasi (Alvarez Sainz et al., 2019). Pengelolaan waktu merupakan salah satu isu penting dalam pengembangan bisnis yang dilihat sebagai salah satu komponen atau sumber daya utama dalam pencapaian kesuksesan. Masalah besar yang dihadapi pada pandemi adalah bagaimana seseorang menggunakan waktu kerja secara produktif supaya bisa menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan perubahan pola kerja baru. Ini harus dipelajari dan dilatih untuk mengelola waktu secara baik, efektif, dan efisien. Manajemen waktu yang efektif dapat membantu semua aktivitas baik pekerjaan, keluarga, dan pencapaian pribadi. Tantangan utama dalam produktivitas selama pandemi adalah pembagian waktu yang adil, merata, dan efisien sehingga semua dapat dikerjakan secara komprehensif.

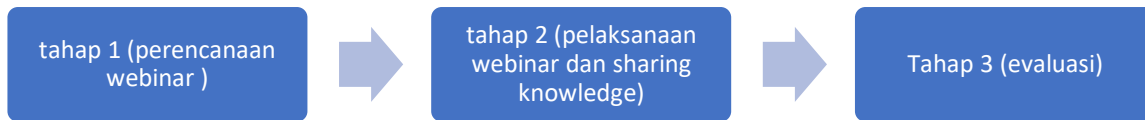
Penundaan sebuah aktivitas akan menghasikan sikap reaktif pada sebuah masalah dapat mengakibatkan kerugian dengan biaya tinggi yang harus ditanggung oleh organisasi dan individu. Pimpinan harus memastikan bahwa kesalahan dalam proses pekerjaan harus dilakukan dengan tingkat kesalahan zero defect. Pemanfaatan waktu sangat berharga bagi perusahaan dan individu dalam menghasilkan kualitas tinggi baik barang atau karya seni. Manajemen waktu yang baik sangat membantu baik dari sisi organisasi dan individu lebih produktif, kreatif, efisiensi biaya, dan menghindari bekerja dengan tenggat waktu yang sedikit. Proses ini sangat meyakinkan untuk mendapatkan capaian sesuai target bisnis maupun individu. Kecemasan pada saat proses pekerjaan dilaksanakan sesuai prosedur.

Tujuan pelaksanaan webinar ini adalah berbagi pengetahuan untuk meningkatkan produktivitas selama pandemi. Peserta webinar diarahkan untuk membuat penjadwalan secara efektif untuk tetap melakukan kegiatan selama pandemik. Optimalisasi waktu dan pola hidup sehat harus tetap dijalankan walaupun dengan keterbatasan aktivitas. Produktivitas tinggi selama pandemi mampu membuat pola pikir manusia tetap sehat dan tetap terus berkarya sesuai passion.

METODE

Webinar dilaksanakan secara virtual menggunakan platform Zoom Meeting. Acara ini diprakarsai oleh Yayasan Mulia Kreatif Berdaya yang menginginkan memberikan pengetahuan baik dari sisi konseptual dan praktis kepada masyarakat umum tentang peningkatan produktivitas selama pandemik. Pemateri adalah Dr. Ahmad Azmy yang menjelaskan materi tentang Strategi Menjaga Produktivitas Selama Pandemi. Peserta yang hadir sebanyak 43 orang. Acara ini diselenggarakan pada Minggu, 18 Juli 2021 secara virtual. Peserta hadir dari kalangan pelaku bisnis, guru, mahasiswa, dan masyarakat umum untuk mengetahui bagaimana mengelola produktivitas selama pandemik. Pada akhir acara, peserta webinar diberikan link google form untuk mengisi kuesioner sebagai evaluasi pelaksanaan acara. Kuesioner yang ditanyakan kepada peserta adalah pelaksanaan kegiatan webinar dan kelengkapan fasilitas. Jumlah kuesioner sebanyak 11 pertanyaan. Bahan evaluasi dijadikan sebagai informasi untuk peningkatan kualitas acara selanjutnya sebagai

bagian kelanjutan dari pelatihan di tahun depan. Dibawah ini tahapan persiapan sampai dengan pelaksanaan webinar sebagai berikut:



Gambar 1. Tahapan pelaksanaan webinar

Gambar 1 menjelaskan bahwa tahap 1 perencanaan webinar. Tahap 1 panitia mempersiapkan kelengkapan peralatan pendukung disertai sarana dan prasarana. Panitia mempersiapkan ruangan khusus untuk narasumber, zoom meeting, koneksi internet, dan undangan untuk disebarluaskan melalui media sosial. Tahap kedua proses pelaksanaan webinar dengan berbagi pengetahuan terkait produktivitas selama pandemik. Narasumber membagikan kiat kesehatan untuk tetap bisa produktif dan pelaksanaan aktivitas selama pandemik. Peserta pelatihan dibagikan link untuk mengisi absensi dan download materi secara gratis. Tahap ketiga evaluasi kegiatan melalui kuesioner yang dibagikan kepada peserta webinar. Informasi ini sangat berguna untuk tindak lanjut webinar sehingga lebih baik dan berkualitas disertai topik yang diinginkan oleh peserta webinar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada acara webinar jumlah peserta sebanyak 43 orang. Peserta terdiri dari guru, karyawan, pelaku bisnis, dan mahasiswa. Dibawah ini tabel jumlah peserta pada webinar ini sebagai berikut:

Tabel 1. Susunan Peserta Webinar

Peserta	Jumlah
Pelaku Bisnis	10
Mahasiswa	9
Guru	11
Karyawan	13
Total	43

Peserta webinar yang hadir berjumlah 43 orang. Mayoritas dihadiri oleh karyawan (13 orang), guru (11 orang), pelaku bisnis (10 orang), dan mahasiswa (9 orang). Animo peserta yang hadir cukup tinggi dengan kehadiran pada webinar tersebut. Antusiasme ini disambut sebagai sebuah webinar baru dalam pelaksanaan webinar.



Gambar 2. Kegiatan Webinar

Gambar 2 menjelaskan bahwa masalah produktivitas adalah kebingungan penggunaan teknologi, frustrasi pengguna, kebosanan situasi selama pandemik, dan aktivitas apa yang harus dilakukan oleh masyarakat ditengah keterbatasan. Pemateri menjelaskan bahwa produktivitas tetap bisa dilaksanakan selama pandemik. Pengaturan pola pikir yang harus dimiliki oleh semua masyarakat dalam menghadapi situasi yang serba baru selama pandemik. Tantangan yang dihadapi oleh semua

pekerja dimulai dari karyawan, pelaku bisnis, guru, mahasiswa, dan masyarakat umumnya terhadap perencanaan aktivitas selama pandemik.

Pemateri menjelaskan tentang strategi yang harus dilaksanakan oleh peserta webinar untuk tetap menjaga produktivitas. Ada tiga strategi yaitu mencari kegiatan yang menjadi passion atau hobi yang menjadi impian masyarakat, membuat penjadwalan atau timeline dalam proses eksekusi aktivitas, dan berani mencoba pada segala aktivitas baru sesuai dengan kemampuan peserta webinar. Strategi pertama adalah mencari kegiatan yang menjadi passion atau hobi. Strategi ini mengarahkan kepada peserta webinar untuk menggali lebih dalam passion dalam kehidupannya. Produktivitas akan hadir menjadi bagian pada sebuah kegiatan yang dijalankan sesuai passion. Kegiatan ini bahkan bisa menjadi sumber penghasilan bagi peserta webinar. Passion merupakan kunci intisari dari sebuah kegiatan yang dijalankan dengan hati dan memberikan hasil tinggi kepada masyarakat. Passion dalam menjalankan sebuah bisnis atau kegiatan baru bisa dengan mencari sebuah peluang yang dibutuhkan oleh masyarakat.

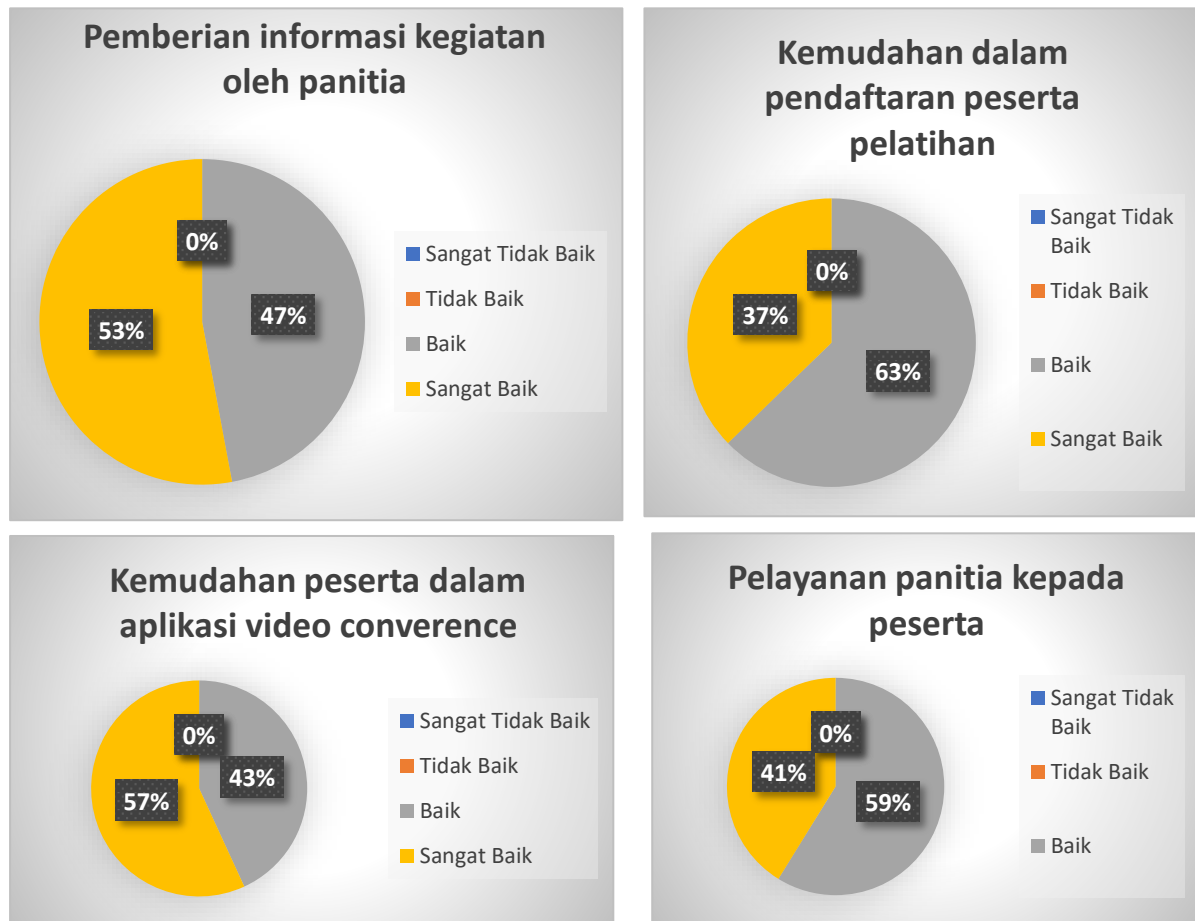
Strategi kedua adalah membuat penjadwalan atau time line dalam proses aktivitas. Strategi ini mengarahkan kepada peserta untuk membuat pemetaan aktivitas produktif selama pandemik. Penjadwalan ini dimaksudkan agar peserta webinar mengetahui kegiatan dieksekusi secara rinci dan detail. Produktivitas akan terukur jika kegiatan dapat dilaksanakan sesuai waktunya. Maka hasil dari sebuah kegiatan bisa diprediksi sesuai ekspektasi peserta webinar. Pada gambar 1 sudah ada bagaimana contoh pemetaan kegiatan. Hal ini bisa memberikan perspektif baru bagaimana peserta webinar membuat penjadwalan sesuai keinginannya. Ini bisa membuat target pada aktivitas yang sudah dilakukan sesuai waktu dan capaiannya.

Strategi ketiga adalah berani mencoba aktivitas baru selama pandemi. Pemateri memberikan motivasi dan semangat untuk bisa melakukan sebuah aktivitas baru diluar rutinitas peserta webinar. Pemateri memberikan contoh wirausaha sukses seperti Bob Sadino, Bill Gates, dan Sandiaga Uno berani mengambil resiko untuk mencoba sebuah aktivitas bisnis. Resiko tinggi harus ditempuh oleh peserta webinar dengan mencari peluang baru pada Pandemi sesuai kebutuhan masyarakat. Inspirasi dibutuhkan oleh peserta webinar dengan belajar dari kesuksesan yang sudah ada sehingga memberikan semangat untuk mencoba aktivitas tersebut. Peluang menjadi tantangan dan berakhir dengan kesuksesan. Produktivitas tinggi akan terlihat dari sebuah keinginan yang kuat.

Evaluasi Webinar

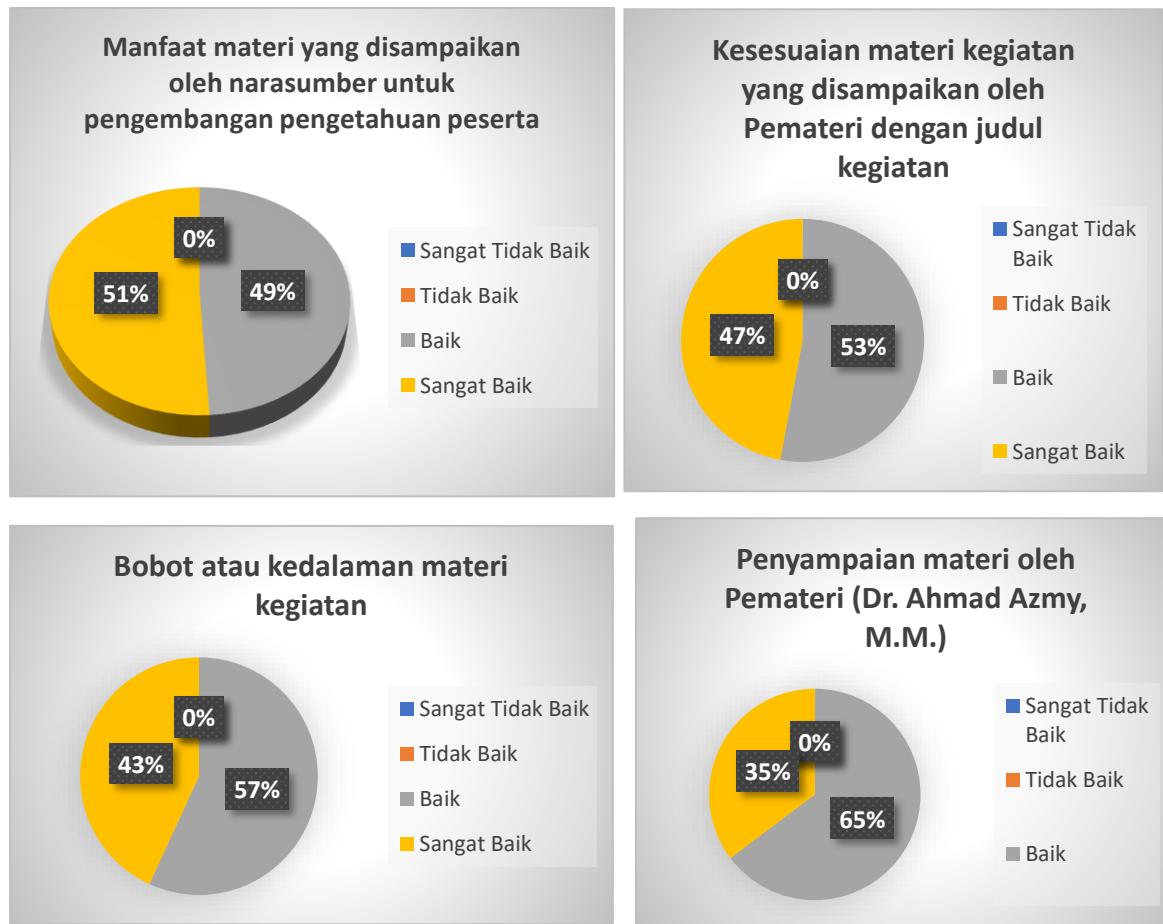
Akhir acara semua peserta webinar diberikan kuesioner secara online melalui link google form. Dibawah ini grafik kuesioner evaluasi kegiatan sebagai berikut:

Grafik 1 menjelaskan bahwa peserta webinar menilai positif bahwa pemberian informasi oleh panitia sudah cukup jelas. Informasi dimulai dari proses pendaftaran, pemberian link zoom, dan kemudahan masuk ke dalam virtual zoom meeting. Peserta webinar menilai bahwa pemberian informasi sangat baik (53%) dan baik (47%). Kinerja panitia dinilai sangat baik dalam mempersiapkan acara kepada peserta webinar. Kemudahan pendaftaran dinilai baik (63%) dan sangat baik (37%). Panitia memberikan link pendaftaran yang mudah diakses oleh peserta. Kemudahan dalam penggunaan aplikasi zoom meeting dinilai sangat baik (57%) dan baik (43%). Zoom meeting dinilai sangat cocok untuk pelaksanaan webinar. Pelayanan panitia dinilai baik (59%) dan sangat baik (41%). Secara keseluruhan kinerja panitia memuaskan semua peserta webinar. Panitia mampu mempersiapkan dengan baik yang dilaksanakan oleh Yayasan Mulia Kreatif Berdaya pada webinar ini.



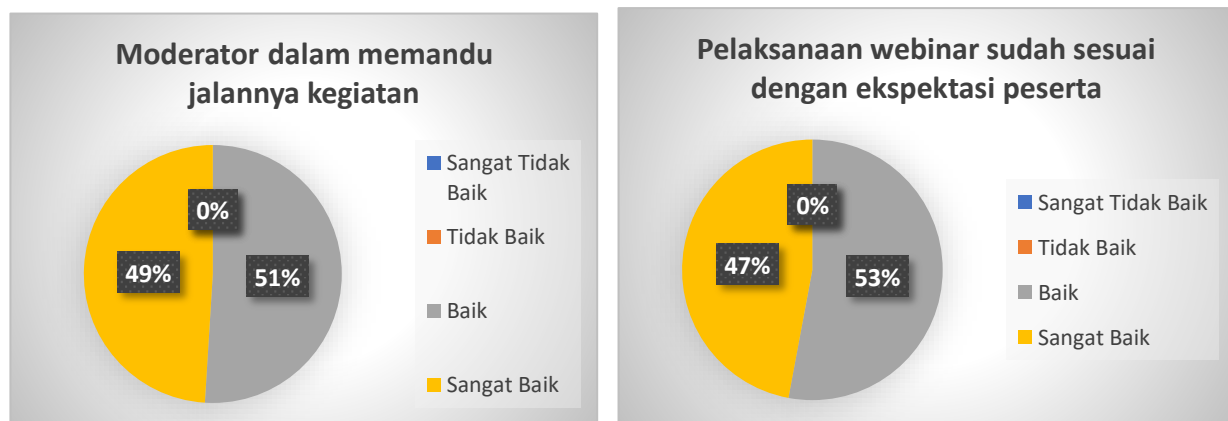
Grafik 1. Kuesioner Evaluasi Webinar

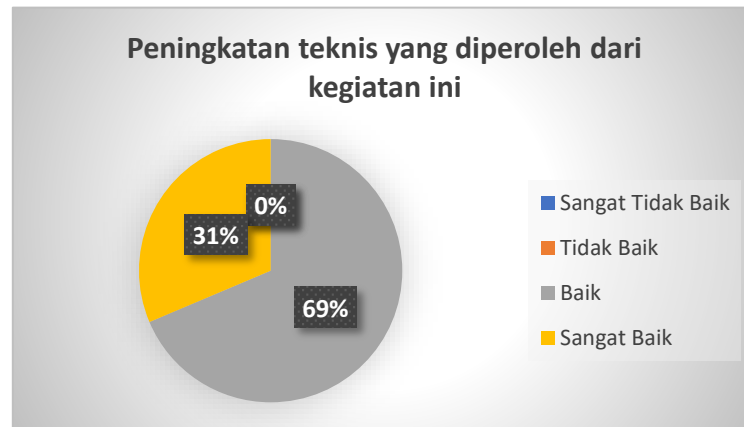
Grafik 2 menjelaskan bahwa pemateri dinilai sangat baik dalam menjelaskan materi webinar. Manfaat materi dinilai sangat baik (51%) dan baik (49%). Materi yang dijelaskan membawa manfaat cukup signifikan dan konsep produktivitas sesuai dengan kebutuhan peserta. Kesesuaian materi dinilai baik (53%) dan sangat baik (47%). Kesesuaian materi dengan tema dinilai sesuai oleh peserta webinar. Bobot materi dinilai baik (57%) dan sangat baik (43%). Bobot materi dinilai seimbang antara konseptual dengan praktis sehingga mampu memberikan pengetahuan baru bagi peserta webinar. Penyampaian materi yang dijelaskan oleh pemateri dinilai baik (65%) dan sangat baik (35%). Secara keseluruhan pemateri dinilai sangat baik dan memuaskan oleh peserta webinar. Oleh karena itu, pemateri dinilai cukup atraktif dan komunikatif dalam menjelaskan semua materi sesuai topik webinar.



Grafik 2. Kuesioner Evaluasi Webinar

Grafik 3 menjelaskan bahwa kemampuan moderator dinilai baik pada saat memandu acara webinar. Moderator dinilai baik (51%) dan sangat baik (49%). Selama acara webinar moderator mampu secara komunikatif menguasai pelaksanaan acara. Pelaksanaan webinar dinilai baik (53%) dan sangat baik (47%). Webinar dinilai baik dan mampu memenuhi ekspektasi peserta webinar. Konten webinar, pelayanan panitia, dan penjelasan dari pemateri semua dapat dipahami oleh semua peserta webinar. Pada sisi teknis kegiatan dinilai baik (69%) dan sangat baik (31%). Sisi praktis dimana pemateri memberikan cara untuk membuat pemetaan jadwal kegiatan dan motivasi kepada peserta webinar untuk meningkatkan produktivitas selama pandemi. Ini memberikan perspektif baru kepada semua peserta webinar.





Grafik 3. Kuesioner Evaluasi Webinar

Webinar ini mengarahkan kepada peserta untuk membuat jadwal dan pemetaan waktu selama pandemik Covid-19. Manajemen waktu yang efektif masyarakat bisa mengatur kegiatan secara produktif sehingga bisa menjaga pola kesehatan baik secara fisik dan rohani. Keterbatasan selama pandemik bukan menjadi masalah krusial untuk tetap melakukan aktivitas. Produktivitas akan membuat tubuh selalu bekerja optimal sesuai dengan aktivitas yang diinginkan oleh masyarakat. Peserta webinar mendapatkan intisari pengetahuan yang cukup signifikan sehingga mampu menjaga produktivitas selama pandemi Covid-19.

SIMPULAN DAN SARAN

Pelaksanaan webinar berlangsung secara baik dan lancar. Kemampuan panitia dalam mempersiapkan acara mulai dari proses registrasi, pelaksanaan webinar, dan evaluasi kegiatan dapat diimplementasikan secara baik. Pemateri dan moderator dapat membawakan acara sesuai ekspektasi peserta webinar. Webinar ini dinilai mampu memberikan pengetahuan dan perspektif baru bagi peserta untuk mengelola waktu lebih produktif selama pandemik. Konsep pengelolaan waktu yang baik untuk meningkatkan produktifitas sesuai dengan passion dan pekerjaan peserta webinar.

Hasil evaluasi menyimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan webinar berjalan dengan lancar. Penilaian dilihat dari pelayanan panitia, isi materi, penyampain pemateri, dan kepuasan peserta selama webinar. Prosentase memperlihatkan bahwa semua dinilai baik secara konsisten. Panitia mampu mempersiapkan acara sampai dengan selesai. Peserta webinar memberikan saran untuk membuat acara lanjutan dalam bentuk pelatihan aplikatif sesuai kebutuhan bisnis. Oleh karena itu, pelaksanaan webinar dinilai sukses dan lancar sehingga mampu memberikan pengetahuan baru dalam pengelolaan produktifitas selama pandemik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aithal, P. S., & Kumar P. M., S. (2016). Theory A for Optimizing Human Productivity. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)*, 4(3). <https://doi.org/10.21013/jmss.v4.n3.p2>
- Alvarez Sainz, M., Ferrero, A. M., & Ugidos, A. (2019). Time management: skills to learn and put into practice. *Education and Training*, 61(5). <https://doi.org/10.1108/ET-01-2018-0027>
- Banerjee, A. (2015). Integrating Human Motivation in Service Productivity. *Procedia Manufacturing*, 3. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.726>

- Buganová, K., Šimíčková, J., & Brutovský, M. (2021). Impact of global changes in the business environment in relation to risk management. *SHS Web of Conferences*, 92. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219203004>
- Choi, Y., & Ha, J. (2018). Job satisfaction and work productivity: The role of conflict-management culture. *Social Behavior and Personality*, 46(7). <https://doi.org/10.2224/sbp.6940>
- Cui, R., Ding, H., & Zhu, F. (2021). Gender Inequality in Research Productivity During the COVID-19 Pandemic. *Manufacturing & Service Operations Management*. <https://doi.org/10.1287/msom.2021.0991>
- de Sivatte, I., Gordon, J. R., Rojo, P., & Olmos, R. (2015). The impact of work-life culture on organizational productivity. *Personnel Review*, 44(6). <https://doi.org/10.1108/PR-12-2013-0226>
- Dierdorff, E. C. (2020). Time Management Is About More Than Life Hacks. In *Harvard Business Review Digital Articles* (Issue January 29). Retrieved from <https://hbr.org/2020/01/time-management-is-about-more-than-life-hacks>
- Djaja, I., & Arief, M. (2015). Business model innovation: Embracing changes in a dynamic business environment. *Advanced Science Letters*, 21(4). <https://doi.org/10.1166/asl.2015.5886>
- Hinojo Lucena, F. J., Aznar Díaz, I., & Romero Rodríguez, J. M. (2020). Human factor and business productivity: An approach from the analysis of cross-cutting competences. *Innovar*, 30(76). <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2). <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Lelo, D., Yusof, S. M., & Purba, J. H. V. (2019). Influence of work safety and work stress on productivity. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2019(MAR). Retrieved from <http://ieomsociety.org/ieom2019/papers/824.pdf>
- Olynick, J., & Li, H. Z. (2020). Organizational Culture and Its Relationship with Employee Stress, Enjoyment of Work and Productivity. *International Journal of Psychological Studies*. <https://doi.org/10.5539/ijps.v12n2p14>
- Onkelinx, J., Manolova, T. S., & Edelman, L. F. (2016). The human factor: Investments in employee human capital, productivity, and SME internationalization. *Journal of International Management*, 22(4). <https://doi.org/10.1016/j.intman.2016.05.002>
- Pandey, A., & Gupta, S. (2020). Defining Employee Experience as an Antecedent Indicator for Employee Productivity. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management* Volume-3, 3(5). Retrieved from http://www.ijresm.com/Vol.3_2020/Vol3_Iss5_May20/IJRESM_V3_I5_20.pdf
- Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The influence of work stress, working cost, compensation and work discipline on employee' productivity. In *International Journal of Economics and Business Administration*. 6(4). <https://doi.org/10.35808/ijeba/175>
- Pfister, J. A., Jack, S. L., & Darwin, S. N. (2017). Strategizing open innovation: How middle managers work with performance indicators. *Scandinavian Journal of Management*, 33(3). <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2017.06.001>
- Pluzhnikova, N. (2021). Digitalization of Education During the Pandemic Period: Social Challenges and Risks. *Logos et Praxis*, 1. <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2021.1.2>
- Prasetyo, I., Aliyah, N., Rusdiyanto, Chamariah, Syahrial, R., Nartasari, D. R., Yuventius, Wibowo, H., Sanjayanto, & Sulistiyowati. (2021). Discipline and work environment affect employee productivity: Evidence from Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5). <https://doi.org/10.20944/preprints202105.0112.v1>
- Raghavan, A., Demircioglu, M. A., & Orazgaliyev, S. (2021). Covid-19 and the new normal of organizations and employees: An overview. *Sustainability (Switzerland)*, 13(21). <https://doi.org/10.3390/su132111942>

- Rahman, K. T., & Zahir Uddin Arif, M. (2021). Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Satisfaction, Challenges, and Productivity of Employees. *International Journal of Trade and Commerce-IIARTC*, 9(2). <https://doi.org/10.46333/ijtc/9/2/3>
- Rico, P., & Cabrer-Borrás, B. (2020). Intangible capital and business productivity. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 33(1). <https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1699139>
- Tønnessen, Ø., Dhir, A., & Flåten, B. T. (2021). Digital knowledge sharing and creative performance: Work from home during the COVID-19 pandemic. *Technological Forecasting and Social Change*, 170. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120866>